

Fundamentação legal

Em setembro de 2017 os trabalhadores que tinham estipulado no seu contrato de trabalho um período normal de trabalho de 40 horas por semana passaram a prestar apenas 35 horas por semana. Tal situação levou a que existisse um aumento do valor/hora, ou seja, estes trabalhadores passaram a receber a mesma retribuição trabalhando menos horas semanalmente.

A deliberação do Conselho de Administração do OPART, de setembro de 2017, que diminuiu o período normal de trabalho dos referidos trabalhadores para 35 horas semanais, afetou em especial os trabalhadores que, desempenhando iguais funções, auferem remunerações mensais diferentes, apesar de trabalharem as mesmas horas por semana.

A deliberação em causa teria de ter sido previamente aprovada pela tutela sectorial e financeira (MC e MF/SET), uma vez que a redução do período normal de trabalho implica automaticamente o aumento do valor/hora, bem como um eventual aumento da realização de trabalho suplementar. Para além disso, tal deliberação carecia da existência de enquadramento em Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho ou em Regulamento Interno, nos termos previstos nas normas orçamentais.

Os normativos legais em causa são os seguintes:

- Artigos 13.º e alínea a) do n.º 1 do artigo 59.º da CRP;
- Artigo 42.º da Lei do Orçamento do Estado para o ano de 2017;
- Artigo 123.º do Decreto-Lei de Execução Orçamental para o ano de 2017;
- Artigos 17.º, 25.º, 37.º, 38.º e 39.º do Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro (Setor Empresarial do Estado);
- N.º 4 do Artigo 203.º do Código do Trabalho.

Cenários possíveis:

Cenário 1

Os trabalhadores aos quais foi reduzido o período normal de trabalho para 35 horas semanais, voltariam a trabalhar 40 horas semanais.

Cenário 2

Os trabalhadores aos quais foi reduzido o período normal de trabalho continuam a trabalhar 35 horas semanais, com a necessária redução da retribuição mensal e respetiva alteração do contrato individual de trabalho.

Cenário 3

Os trabalhadores aos quais foi reduzido o período normal de trabalho voltariam a ter a obrigação de prestar 40 horas semanais. Contudo, seria implementado o banco de horas que permitiria que estes trabalhadores mantivessem a prestação efetiva de 35 horas semanais, acumulando 5 horas semanais em banco de horas.

Adicionalmente, será permitido que os trabalhadores que atualmente prestam 35 horas, passem a prestar 30 horas semanais, acumulando 5 horas semanais em banco de horas.

Para tal é necessária uma alteração do contrato de trabalho.

Cada um dos trabalhadores pode optar pelos cenários 1, 2 e 3 que mais lhe convier.

Lisboa, 25 de junho 2019